Deutscher Bundestag **Drucksache 18/773**

18. Wahlperiode 12.03.2014

Antrag

der Abgeordneten Ulle Schauws, Katja Dörner, Kerstin Andreae, Katharina Dröge, Renate Künast, Dr. Franziska Brantner, Doris Wagner, Beate Walter-Rosenheimer, Luise Amtsberg, Volker Beck (Köln), Ekin Deligöz, Dr. Thomas Gambke, Kai Gehring, Anja Hajduk, Britta Haßelmann, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Monika Lazar, Dr. Tobias Lindner, Nicole Maisch, Irene Mihalic, Beate Müller-Gemmeke, Özcan Mutlu, Brigitte Pothmer, Tabea Rößner, Claudia Roth (Augsburg), Corinna Rüffer, Elisabeth Scharfenberg, Kordula Schulz-Asche, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Harald Terpe, Dr. Konstantin von Notz und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Frauen auf allen Führungsebenen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Frauen stecken weiter in den unteren Führungsebenen der Unternehmen fest. Sie stoßen auf vielfältige Hindernisse auf dem Weg in die mittlere und obere Führungsebene, z. B. eine an der männlichen Normalbiographie orientierte Arbeitskultur. Die gläserne Decke bleibt bestehen. Das führt zu einer Verschleuderung von Qualifikationen, Potenzialen und Fähigkeiten. Auf den Pool an qualifizierten weiblichen Arbeitskräften wird weiterhin verzichtet. Es fehlt an zielführenden und nachhaltigen Strategien und Maßnahmen, um diese Situation grundlegend zu ändern. Der Deutsche Bundestag sieht dies als ein fatales Signal für die Gleichberechtigung von Frauen und erwartet ein zügiges Gegensteuern der Bundesregierung. Gesetzliche Regelungen sind erforderlich.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ist in Deutschland nach wie vor gering. Nach einer aktuellen Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW-Wochenbericht 3/2014) ist der Anteil von Frauen in den Vorständen der DAX-30-Unternehmen sogar um 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr auf 6,3 Prozent gesunken. Die Vorstände der 200 größten Unternehmen wiesen einen Frauenanteil von nur 4 Prozent auf. Die Vorstandsvorsitze blieben weiterhin rein männlich besetzt. Der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten ist in den DAX-30-Unternehmen um gut 2 Prozentpunkte auf knapp 22 Prozent gestiegen, ebenso in den 200 umsatzstärksten Unternehmen auf gut 15 Prozent.

Das DIW kam für die Vorstände und Aufsichtsräte von 60 im Beteiligungsbericht des Bundes gelistete Unternehmen zu ähnlichen Ergebnissen. Seit Ende 2012 stieg der Frauenanteil in den Vorständen leicht auf knapp 13 Prozent, in den Aufsichtsräten sank er auf 18 Prozent und lag damit unter dem der DAX-30-

Unternehmen. Auch wenn diese Positionen oft an eine Führungsposition in der Politik oder der Verwaltung gebunden sind, ist dieses Ergebnis enttäuschend. Die öffentliche Hand übernimmt hier keine Vorbildrolle. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) hat seit seiner Einführung im Jahr 1994 wenig Wirkung gezeigt und das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Gremien im Einflussbereich des Bundes nicht erreicht.

Da 2013 als Superwahljahr der Aufsichtsräte galt, ist der niedrige Anstieg ein Zeichen verpasster Möglichkeiten und zeigt, dass mehr Frauen in den Aufsichtsräten kein Selbstläufer sind.

Bisherige freiwillige Vereinbarungen und Selbstverpflichtungen haben nicht zu einer signifikanten Erhöhung des Frauenanteils geführt. Das gilt auch für den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), der zudem keine Konkretisierung für Führungspositionen oder Vorstände enthält.

Auch in der Wissenschaft sind die erzielten Verbesserungen deutlich hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Für die wissenschaftliche Karriere gilt für Promovendin bis Professorin trotz der guten und schnellen Hochschulabschlüsse von Frauen: je höher die Qualifikationsstufe und Besoldungsgruppe, desto niedriger der Frauenanteil.

Laut Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD sollen Frauen in allen Betriebshierarchien mit Maßnahmen für die Privatwirtschaft gefördert werden, dies gilt auch für Unternehmen mit Bundesbeteiligung. Ebenso soll der Anteil weiblicher Führungskräfte in Deutschland erhöht werden. Daher sollen „zu Beginn der 18. Wahlperiode des Deutschen Bundestages Geschlechterquoten in Vorständen und Aufsichtsräten“ gesetzlich eingeführt werden. Allerdings ist eine Quote von nur 30 Prozent für ab dem Jahr 2016 neu besetzte Aufsichtsräte vorgesehen. Damit bleibt die Bundesregierung deutlich unter der beispielsweise von der EU-Kommission präferierten Quote von 40 Prozent.

Die Studie „Frauen in Führungspositionen“, 2010 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt, kam zu dem Ergebnis, dass nur 23 Prozent der Männer in Führungspositionen keine Kinder haben, während dies für fast die Hälfte aller Frauen in vergleichbaren Positionen der Fall ist. Eines der Hauptargumente der Frauen mit Kindern gegen einen Sprung in eine Führungsposition war, dass der ohnehin schon schwierige Spagat, Familie und Beruf zu vereinbaren, noch schwerer zu bewältigen sein würde.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. gesetzliche Regelungen für die Privatwirtschaft zu erlassen, die konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf allen betrieblichen Ebenen beinhalten, in denen sie unterrepräsentiert sind;
2. zügig einen Gesetzentwurf zur Quote für Aufsichtsräte vorzulegen, der ab 2015 eine Mindestquote von 30 Prozent und ab 2017 von 40 Prozent für börsennotierte Unternehmen und Unternehmen mit Arbeitnehmermitbestimmung vorschreibt;
3. eine Erhöhung des Frauenanteils in den Vorständen von Unternehmen mit gesetzlichen Maßnahmen zu fördern;
4. als Vorbild voranzugehen und für Unternehmen mit Bundesbeteiligung umgehend wirksame Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils vorzulegen;
5. das Bundesgremienbesetzungsgesetz dahingehend grundlegend zu überarbeiten;
6. für den Wissenschaftsbereich eine verbindliche Strategie vorzulegen, um auf allen Hierarchieebenen mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Dazu ist u. a. die institutionelle und projektgebundene Forschungsförderung an

gleichstellungspolitische Verpflichtungen zu knüpfen (u. a. auf Grundlage des Kaskadenmodells);

7. sich im Ministerrat und in den Verhandlungen mit dem Europäischen Parlament dafür einzusetzen, dass der Entwurf einer Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften mit ehrgeizigen und verbindlichen Zielen und Sanktionen angenommen wird;
8. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern;
9. sich für eine andere Arbeitskultur in den Unternehmen einzusetzen, die eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Freizeit ermöglicht und beispielsweise überlange Arbeitszeiten oder Anwesenheiten in Frage stellt.

Berlin, den 11. März 2014

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

In Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes steht der klare Auftrag: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Seit 1994, seit 20 Jahren, heißt es weiter: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Damit wird der Staat zum aktiven Handeln aufgefordert. Diesem Auftrag kommt er in vielen Bereichen nicht nach.

Für den Bereich der Privatwirtschaft gibt es zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bisher nur freiwillige Übereinkünfte. Diese haben allerdings nicht zu einer Erhöhung geführt. Daher sind gesetzliche Regelungen unumgänglich. Studien zeigen mal einen leichten Anstieg, dann wieder ein Absinken. Ein klarer, unumkehrbarer Trend zu einer Erhöhung ist nicht erkennbar.

Damit leistet sich Deutschland eine unglaubliche Verschwendung der Investitionen in die Ausbildung und Qualifikation von Frauen. Darüber hinaus fehlen den Firmen durch den faktischen Ausschluss von Frauen aus den Führungsgremien wichtige Impulse und Potenziale. Auch der demografische Wandel erfordert weitere Anpassungen der Arbeitswelt an die Bedürfnisse der Menschen.

Die breite öffentliche Debatte, die von vielen Organisationen wie FidAR oder dem Deutschen Juristinnenbund getragen wurde und mit der „Berliner Erklärung“ auch viele Bundestagsabgeordnete aller Fraktionen einschloss, zeigt, dass es ein erhebliches gesellschaftliches Unbehagen an der Schieflage der Geschlechter in den Führungspositionen gibt. Initiativen wie „ProQuote Medizin“ für mehr Frauen in Führungspositionen im Gesundheitsbereich oder „ProQuote“ für die Medienbranche stehen ebenfalls dafür. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei den Tages- und Wochenzeitungen liegt bei gerade mal 2 Prozent. Von neun Intendanzen beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk sind nur zwei mit Frauen besetzt und auch die Struktur der Aufsichtsgremien weist eine deutliche Schieflage auf.

Neben gesetzlichen Regelungen für die Aufsichtsräte und Vorstände sind weitere Maßnahmen erforderlich. Mit gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft können Frauen auf Unternehmensebenen auch unterhalb von Aufsichtsrat oder Vorstand gefördert werden. Dazu gehören die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten sowie konkrete und überprüfbare Maßnahmen zur Erreichung vorher festgelegter Gleichstellungsziele. Welche Maßnahmen die Unternehmen ergreifen, soll dabei ihnen überlassen bleiben.

Mit der Förderung in den Unternehmen im Einflussbereich des Bundes muss endlich ernst gemacht werden. Der Bund sollte bei den öffentlichen Unternehmen deutlich stärkere Anstrengungen unternehmen, um den Frauenanteil zu erhöhen und ein Beispiel für die Privatwirtschaft zu geben. Denn Unternehmen in seinem Einflussbereich erfüllen die Quotenziele sogar teils schlechter als die Privatwirtschaft. So lag etwa die Frauenquote in den Vorständen öffentlicher Banken Ende des vergangenen Jahres bei 4,7 Prozent, während es im privaten Bankgewerbe immerhin rund 8 Prozent waren. Klare Zielvorgaben, mehr Transparenz und ein nachhaltiges Gesetzescontrolling sind dafür erforderlich. Eingeführt werden soll eine Mindestquote von 40 Prozent eines Geschlechts für Gremien, die vom Bund besetzt werden. Der Bund macht sich unglaubwürdig, wenn er von den Unternehmen in der Privatwirtschaft deutliche Verbesserungen der tatsächlichen Gleichstellung verlangt, selbst jedoch untätig bleibt. Das Bundesgremienbesetzungsgesetz muss novelliert werden.

Das Potenzial von Frauen ist für die Steigerung und Sicherung der Leistungs- und Innovationskraft unserer Gesellschaft und im Wettbewerb um die besten Köpfe für die Wissenschaft dringend notwendig. Mittelfristiges Ziel muss ein Geschlechteranteil von jeweils mindestens 40 Prozent auf Entscheidungsebene und in Evaluationsgremien von Forschungseinrichtungen und an Hochschulen sein. Die zu verhandelnden großen Wissenschaftspakte sind hierfür an gleichstellungspolitische Verpflichtungen zu knüpfen. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat im Juni 2013 zu Recht festgestellt, dass die Veränderungsdynamik der Forschungsorganisationen und der DFG noch nicht als hinreichend zu bezeichnen ist. Der Frauenanteil an C4-W3-Professuren lag 2011 bei 15,5 Prozent. Der Frauenanteil betrug 2012 an Positionen der Hochschulleitung insgesamt 21,9 Prozent, auf der höchsten Ebene, d. h. bei Rektorinnen und Präsidentinnen, jedoch nur 13,2 Prozent (vgl. GWK, „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials 2011/2012“).

Der Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (KOM(2012) 614 endg.) wird derzeit im Rat verhandelt. Das Europäische Parlament verabschiedete seinen Standpunkt in erster Lesung bereits am 20. November 2013. Im Rat sind die Verhandlungen Ende letzten Jahres zum Erliegen gekommen. In ihrem Koalitionsvertrag bekennen sich CDU, CSU und SPD zu einer gesetzlichen Regelung mit verbindlichen Quoten innerhalb Deutschlands. Es ist daher konsequent, aus Deutschland Zustimmung zur Richtlinie zu signalisieren und damit den Verhandlungen neue Impulse zu geben.

Um mehr Frauen in die Lage zu versetzen, Spitzenpositionen in der Wirtschaft, Politik, Forschung und Verwaltung anstreben und einnehmen zu können, muss zudem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland deutlich verbessert werden. „Work-life-balance“ oder „Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen“ sind in vielen Unternehmen jedoch eher Schlagworte, als dass es Konzepte gibt, mit denen die Beschäftigten unterstützt werden. Für verschiedene Phasen des Berufslebens sind unterschiedliche, passende Arbeitsmodelle und verlässliche Strukturen zur Betreuung von Kindern und Angehören erforderlich.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333